

5. Лаздовский, Б.Б. Технологии социального управления: учебно-методическое пособие / Б.Б. Лаздовский, Т.Р. Шишигина, А.В. Соловьева. – СПб.: СПб ГТУРП, 2012. – 82 с.
6. Моряхин, В.А. Синтезированный музыкально-художественный проект как явление культуры рубежа XX - XXI веков: дис. ... канд. искусств. (17.00.09) / Моряхин Владимир Анатольевич. – СПб., 2009. – 172 с.
7. Тульчинский, Г.Л. Менеджмент специальных событий в сфере культуры: учебное пособие / Г.Л. Тульчинский, С.В. Герасимов, Т.Е. Лохина. – СПб.: Лань, Планета Музыки, 2009. – 381 с.
8. Фестивальный менеджмент: российский и зарубежный опыт: практические советы, как эффективно управлять фестивалем: сборник статей / сост. и ред. В. Бабков. – М.: ART-менеджер, 2007. – 416 с.
9. Широкова, Е.А. Музыкальный фестиваль в диалоге культур: дис. ... канд. культур. (24.00.01) / Широкова Елена Анатольевна. – СПб., 2013. – 171 с.
10. Юрьева, Т.В. Проектный подход как инструмент реализации стратегических целей / Т.В. Юрьева // Экономика и экономические науки. – 2014. – № 11 (120). – С.7–10.

УДК 658.3

Г.Р. МУРТАЗИНА, М.Р. ГАРИФУЛЛИН
Казанский федеральный университет, г. Казань

К ИЗУЧЕНИЮ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы лидерского потенциала менеджера и его реализации. Лидерский потенциал представлен как совокупность лидерских качеств менеджера, условий проявлений лидерства и признания последователями своего менеджера как лидера.

Abstract. The article views some questions regarding leadership potential of personality and its' realization. Leadership potential is represented as a set of leadership qualities as a manager, conditions of manifestations of leadership and acceptance of a manager by its' followers as a leader.

Ключевые слова: лидер, менеджер, лидерский потенциал, лидерские качества, условия лидерства.

Key words: leader, manager, leadership potential, leadership skills, leadership conditions.

Исследователи прошлого и нынешнего столетий утверждают, что каждый индивид имеет потенциал к успешному осуществлению лидерства. Другими словами, каждый человек – это потенциальный лидер.

Большой вклад в изучении феномена лидерского потенциала менеджера внесли зарубежные и отечественные ученые как И. Адизес, О. Виханский, О. Евтихов, Р. Кричевский, Р. Манн, Б. Парыгин, Р. Стогдилл и другие.

Для рассмотрения «лидерского потенциала» необходимо четко определить ключевые слова данного определения «лидерство», «лидер» и «потенциал». Классики менеджмента Майкл Мескон, Майкл Альберт и Франклин Хедоури определили «лидерство» как способность влиять на индивидуумов и группы людей, чтобы побудить их работать для достижения целей, а «лидера» как авторитетного члена коллектива (группы, организации), который обладает юридической и/или фактической властью в группе или организации [3: 537].

В Толковом словаре Ожегова «потенциал» трактуется как «степень мощности в каком-нибудь отношении, совокупность каких-нибудь средств, возможностей» [4: 571].

Кандидат психологических наук О.В. Евтихов раскрывает лидерский потенциал руководителя в социальной группе, включающий в себя совокупность его лидерских качеств, условий проявления лидерства, а также особенности его восприятия данной группой, которые определяют возможности руководителя занять лидерское положение и успешно использовать лидерский ресурс в практике управления [1: 75].

Исходя из этого, выделяются три основные составляющие лидерского потенциала менеджера: лидерские качества менеджера; условия проявления лидерства менеджера; принятие последователями менеджера в качестве лидера.

«Теория лидерских качеств», которую разрабатывали почти на протяжении всего периода научного изучения феномена лидерства, была неоднократно признана несовершенной, поскольку личности, обладавшей чертами идеального лидера, не существует.

У некоторых исследователей список лидерских качеств доходит до нескольких сотен пунктов. Однако, наличие «универсальных» личностных черт руководителя отчасти помогает ему быть принятым членами трудового коллектива в качестве лидера. Под универсальными понимаются те качества, которые свойственны успешному лидеру независимо от того, в какой сфере он является руководителем, будь то промышленность, культура, политика и т.п.

В результате анализа исследований авторов-единомышленников «теории лидерских качеств» мы составили «карту» лидерских черт, формирование и обладание которых желательно для развития лидерского потенциала руководителя, это:

- профессиональная компетентность;
- энергичность и активность действий на пути к общей цели;
- уверенность в себе и своих возможностях;
- смелость и решительность при возникновении проблем;

- умение создавать и сплачивать команду;
- ответственность за свои поступки и действия последователей;
- умение воодушевлять и мотивировать своих последователей;
- инициативность в деловых и внутригрупповых ситуациях;
- умение планировать наперед свои шаги и действия организации;
- коммуникабельность.

Стоит отметить, что обладание вышеперечисленными качествами не выдвигает автоматически руководителя в позицию лидера коллектива. Однако, наличие лидерских черт вкупе с двумя остальными содержательными пунктами лидерского потенциала дает мощный импульс к эффективному лидерству и заставляет последователей верить и идти за лидером.

Более значимой составляющей лидерского потенциала руководителя являются условия проявления лидерства.

Лидерство как социально-когнитивный феномен может существовать тогда, когда есть не только лидер, но и готовые следовать за ним последователи, то есть люди, приверженные его целям и решаемым задачам. Собственно наличие последователей, а не подчиненных отличает лидерство от руководства как средство влияния на людей. Это есть первостепенное условие проявления лидерства.

К обязательным условиям проявления лидерства нужно отнести коллективное восприятие лидерства. Каждый член коллектива имеет воображаемый образ лидера, и неосознанно желает схожести реального лидера с этим образом. Важно, чтобы в сознании подчиненных руководитель был воспринимаем в качестве лидера. В свою очередь, этот лидер должен грамотно учитывать и реализовывать желания и интересы группы. Это одно из основных требований, при соблюдении которого, последователи не только следуют за своим лидером, но и хотят помогать ему вести за собой.

Кроме того, обязательным условием проявления лидерства является взаимодействие лидера с коллективом, а не только власть по отношению к работникам. В ходе регулярной совместной работы руководителя и членов коллектива, при благоприятной психологической атмосфере, постепенно вырабатываются неформальные контакты, сопровождаемые взаимным интересом между лидером и последователями.

Самым важным среди второстепенных условий проявления лидерства является наличие у коллектива ритуала. Как в случаях с животными, человеку характерно неосознанно чувствовать единение с другими себе подобными членами коллектива и с его «вожаком». В процессе проведения регулярных «обрядов» происходит сплочение трудового коллектива и руководителя, продвигая последнего в роль лидера «стаи». В качестве примера можно привести ритуалы приветствия, общего построения или принятия присяги у силовых структур, церемонии награждения отличившихся работников, обряд посвящения новичков, внутренне коллективные традиции.

Не менее значимый пункт, который является составляющей лидерского потенциала руководителя – это признание подчиненными управленца в роли лидера группы и готовность с их стороны сотрудничать с лидером в качестве последователей.

Трудовой коллектив расценивает руководителя в качестве своего лидера в том случае, если в их сознании сформировано и закреплено отождествление управленца с лидером, и они добровольно психологически готовы быть ведомыми в этой системе сотрудничества и взаимоотношений.

Рассматривая психологию подчиненных, Р.Л. Кричевский пишет, что «последователи принимают руководителя в положение лидера в ответ на эффективное лидерское поведение управленца по отношению к общим целям группы, в качестве неосознанной благодарности за совместный успех коллектива» [2: 64].

Демонстрация проявления лидерства выражена в активных действиях по отстаиванию интересов группы, принятию решений, воодушевлению коллектива побуждают подчиненных расценивать руководителя как лидера коллектива.

За историю социально-психологического изучения лидерства исследователя выдвинули два основных самых эффективных сценариев группировки последователей вокруг лидера. Это «великая цель» и «критическая ситуация».

Под «великой целью» понимается итог, к которому стремится группа людей, всеми своими действиями стараясь приблизиться к положительному результату. В интересах группы сделать это как можно быстрее. Исторически видно, что «великая цель» хорошо мотивирует людей, побуждает трудиться с энтузиазмом, порой жертвуя собой и своими личными интересами, чтобы в будущем быстрее прийти к завершающему результату. Ярким масштабным историческим примером «великой цели» можно привести строительство коммунистического общества в СССР или создание «чистой» расы в нацистской Германии. В модели рабочей организации «великой целью» может быть выход на рынок или сдача годовой нормы.

«Критической ситуацией» как мотиватора сплочения последователей вокруг лидера принято считать то состояние коллектива, при котором необходимы активные действия для корректировки нынешней бедственной ситуации, иначе бездействие может привести к еще менее благоприятной ситуации. В модели рабочей организации «критической ситуацией» может быть упадок продаж или ограниченность сроков реализации проекта.

Для группировки последователей вокруг лидера из вышеприведенных двух сценариев более простым считается сценарий «критической ситуации». Для объединения последователей лидер должен им четко описать все проблемы нынешнего положения. Куда труднее сплотить коллектив, сформулировав у каждого его члена представление о светлом конечном итоге «великой цели», потому как обрисовать удовлетворяющую всех утопию сложнее, чем неудовлетворяющую картину бедствия.

Обе эти стратегии обретения лидера последователей могут быть реализованы одновременно. В этом случае сценарий «великой цели» дополняет сценарий «критической ситуации», являя собой двойной инструмент для мотивации.

Последователи признают руководителя в качестве лидера, если тот проявляет в ходе своей деятельности основные лидерские качества. При этом уже соблюдаются несколько условий, главные из которых схожесть реального руководителя с воображаемым образом лидера в сознании подчиненных, восприятие его в качестве человека, который способен повести всех к общей цели или уйти от проблемной ситуации, демонстрация проявления лидерства.

Таким образом, при решении задачи развития лидерского потенциала руководителя в любой организации необходимо системно учитывать тесно взаимосвязанные друг с другом составляющие лидерского потенциала менеджера, это лидерские качества, условия проявления лидерства и признание последователями лидера.

ЛИТЕРАТУРА

1. Евтихов, О. Развитие лидерского потенциала руководителя / О. Евтихов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 198 с.
2. Кричевский, Р. Психология лидерства: учебное пособие / Р. Кричевский. – М.: Статут, 2007. – 542 с.
3. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 1997. – 704 с.
4. Ожегов, С. Толковый словарь русского языка / С. Ожегов, Ю. Шведова. – М.: А ТЕМП, 2006. – 944 с.

УДК 379.8

Н.В. ШИРИЕВА, Р.Р. ИМАМОВА

Казанский федеральный университет, г. Казань

МЕТОД ПЛАНИРОВАНИЯ КАК ВАЖНЫЙ ФЕНОМЕН СОЦИОКУЛЬТУРНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Аннотация. В статье анализируются методы планирования как важная часть стратегического менеджмента в сфере культуры. В качестве классического образца в исследовании рассматриваются методы стратегического менеджмента. На их примере изучаются методы планирования в социокультурной сфере, выводится собственное определение социокультурного менеджмента, дается собственная схема реализации метода целевого обоснования планов.

Abstract. In this article analyzes the methods of planning as an important part of the strategic management in the sphere of culture. As a classic design in the study considers the methods of strategic management. Then their example studied the methods of planning in the